

Тема 1.12

Структура заработной платы



ЛЕКЦИЯ №3

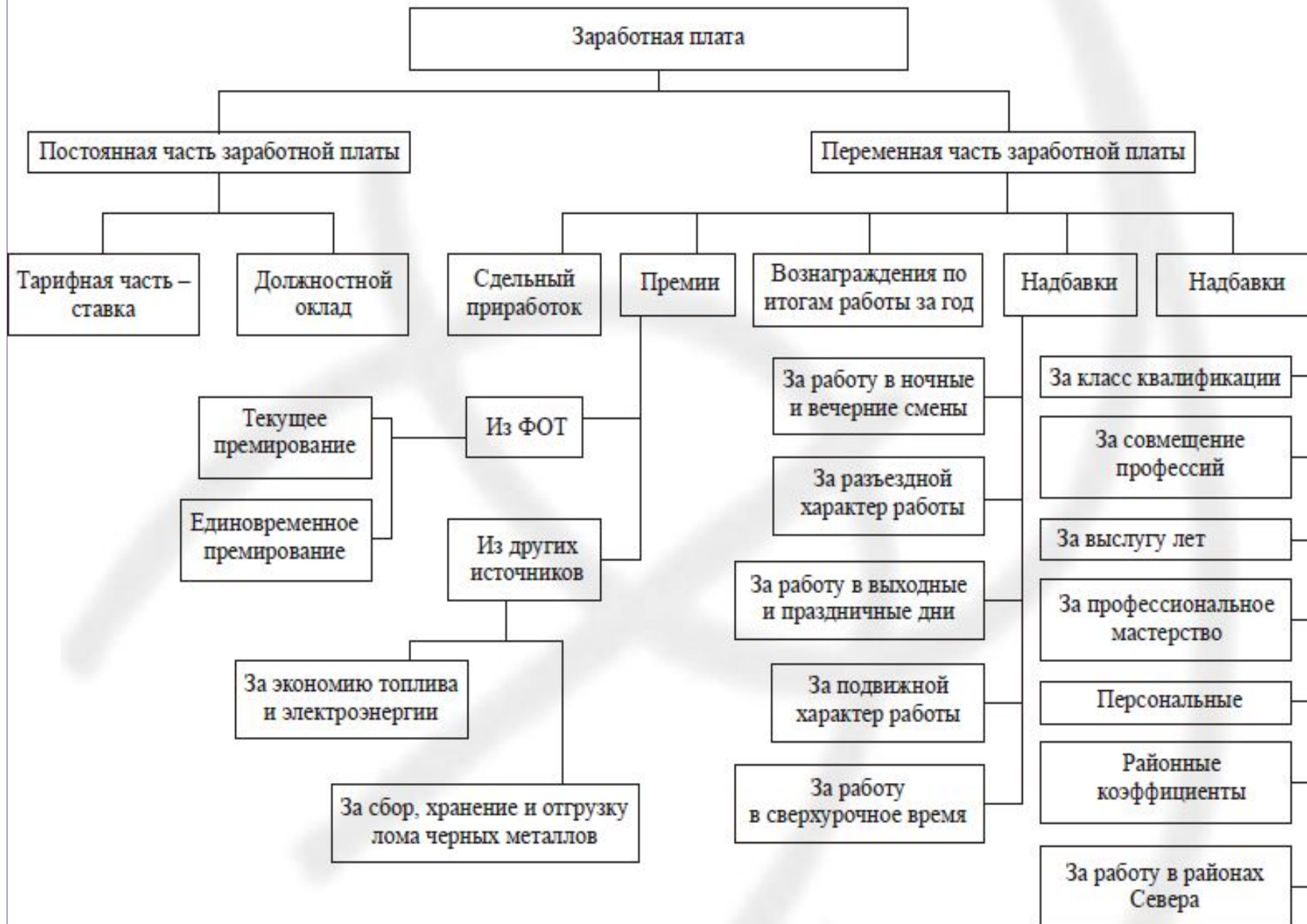


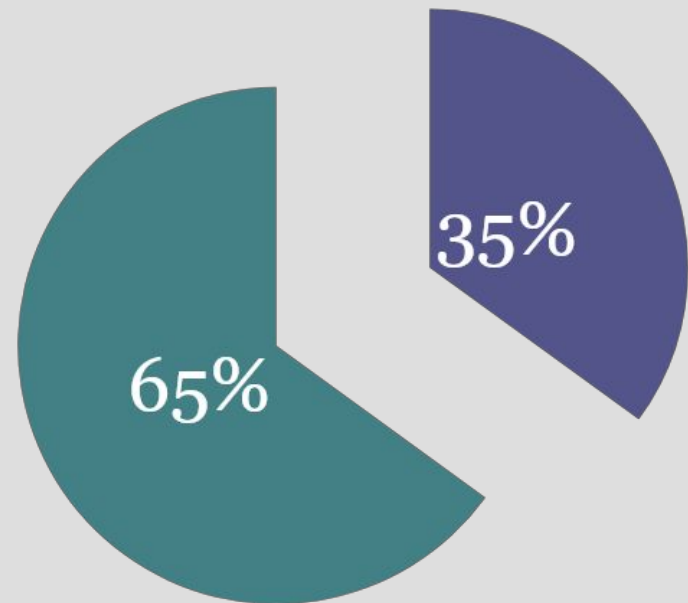
Рис. 29.1. Структурная схема фонда оплаты труда

Виды доплат и порядок их определения

- Помимо разработки тарифных условий оплаты труда, важное значение имеет правильное планирование различного рода доплат, надбавок, премий, так как их доля в заработной плате работников составляет 60–65%, а конкретный размер определяется, как правило, предприятием.

заработная плата

■ тарифная ставка ■ надбавки



Доплаты, надбавки к заработной плате определяются в соответствии с :



- Трудовым кодексом РФ;
- нормативными документами
Правительства Российской Федерации;
- Отраслевым тарифным соглашением.

Гарантии и компенсации



- Государство дает работнику определенные гарантии и компенсации и устанавливает их обязательность как минимально необходимых. Предприятия в коллективных договорах могут устанавливать более высокие гарантии с учетом своих возможностей, т.е. эффективности производственно-хозяйственной деятельности.
- Это касается, прежде всего, компенсирующих доплат, надбавок и стимулирующих выплат.

Доплаты и надбавки подразделяются:



- Компенсационные
- Стимулирующие

Доплаты компенсационного характера делят на две группы.



Первая группа – это доплаты и надбавки, которые не имеют ограничений по сферам трудовой деятельности и являются обязательными для предприятий всех форм собственности.

Сюда входят доплаты:



- за работы в выходные и праздничные дни;
- в сверхурочное время;
- несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня;
- рабочим, выполняющим работы ниже присвоенного им тарифного разряда;
- при невыполнении норм выработки и изготовлении бракованной продукции не по вине работника;
- до среднего заработка в условиях, предусмотренных законодательством;
- рабочим в связи с отклонением от нормальных условий выполнения работы.



Вторая группа – это доплаты компенсационного характера, которые в большинстве своем также обязательны, но о размерах их можно договариваться с администрацией предприятия.

Сюда входят доплаты:



Доплаты, надбавки, вызванные специфическим характером работы, которые целесообразно регулировать отраслевыми тарифными соглашениями и соответственно отражать в коллективных договорах предприятия.

К доплатам стимулирующего характера относятся:



- премии;
- вознаграждения за выслугу лет,
- за безаварийную работу;
- по итогам работы за год;
- за совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- выполнение обязанностей отсутствующего работника;
- рабочим за профессиональное мастерство,
- специалистам за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации;
- бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы.

Доплаты стимулирующего характера



Размер этих доплат устанавливают
сами предприятия.

Районные коэффициенты



- С учетом реальных различий в условиях воспроизводства рабочей силы по регионам страны и отраслям производства предусмотрена дифференциация размеров минимальной оплаты труда.
- Для этого применяются процентная надбавка к заработной плате для лиц, работающих и проживающих в районах Севера, и районные коэффициенты к заработной плате для работников железных дорог, расположенных в северных и отдаленных районах страны, на Дальнем Востоке, в Сибири, на Урале и в районах с тяжелыми природными и климатическими условиями.

Перечень участков , где в соответствии законодательством РФ оплата труда работников осуществляется с применением районных коэффициентов к заработной плате



Восточно-Сибирская ж/д

- Усть-Илимск - 1,6
- Хани , Новобратск - 1,4
- Остальные участки железной дороги - 1,2

Надбавки за профессиональное мастерство



- Могут устанавливаться квалифицированным рабочим, наряду с повышенными тарифными ставками.
- Квалифицированными считаются рабочие III и высших разрядов.

Нормальные условия труда



- Нормальными условиями считаются такие, когда работа производится в пределах установленной продолжительности рабочего времени, в дневное время.

Отклонения от нормальных условий:



- работу в ночное время,
- сверхурочное время,
- в выходные и праздничные дни,
- простои,
- работа в тяжелых и вредных условиях,
- а также выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий и др.



- В случаях, когда условия труда отклоняются от нормальных, оплата труда осуществляется с применением системы доплат и надбавок.
Предприятия самостоятельно устанавливают размер доплат за отклонение условий работы от нормальных и порядок их выплаты. Условия установления и выплаты доплат к заработной плате должны быть зафиксированы в коллективном договоре или положении об оплате труда. При этом минимальный размер доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, установлен законодательно.

Работа в сверхурочное время:



Сверхурочными считаются работы, производимые сверх установленной продолжительности рабочего времени.

Порядок оплаты работы в сверхурочное время



- за первые два часа производится доплата не менее чем в полуторном размере;
- за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Условия труда



Условия труда могут быть:

- тяжелыми
- вредными,
- особо тяжелыми
- особо вредными

Предприятиям предоставлено право самостоятельно оценивать условия труда и вводить для рабочих дифференцированные доплаты за условия труда: в размере до 12% тарифной ставки (оклада) на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

Условия труда



- Доплаты устанавливаются для конкретных рабочих мест и начисляются только за время фактической занятости на этих местах.
- Доплаты на этих работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда включаются в тарифные ставки при всех расчетах, связанных с оплатой труда.

Доплаты за совмещение профессий и должностей



- выплачиваются, когда работник, наряду со своей основной работой, выполняет с его согласия дополнительную работу по профессии или должности временно отсутствующего работника в течение рабочего дня нормальной продолжительности или рабочей смены. Наряду с совмещением профессий и должностей разрешается расширение зон обслуживания или увеличение объема работ при меньшей численности персонала в пределах одной и той же профессии (должности).

Работа в ночное время.



Ночным, подлежащим оплате,
считается время

с 22 ч до 6 ч.

Доплаты за работы в ночное время



- Устанавливаются в коллективном договоре предприятия, но они должны быть не ниже, чем предусмотрено законодательством.
- Для работников, связанных с основной деятельностью железных дорог, дополнительная оплата труда за работу в ночное время установлена в размере 40% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый рабочий час работы в ночное время.

Работа в праздничный день



Работа в праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам – не менее чем **по двойным сдельным расценкам;**
- работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным тарифным ставкам, в размере **не менее двойной часовой или дневной ставки.**

Оплата времени простоя



- Оплата времени простоя предусмотрена только в случае простоя не по вине работника.
- Время простоя по вине работника не оплачивается.
- Время простоя не по вине работника оплачивается из расчета не ниже двух третей тарифной ставки (оклада) установленного работнику разряда.

За разъездной характер работы



- Работникам, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер, а также при служебных поездках в пределах обслуживаемого ими участка выплачивается надбавка, связанная с разъездным характером работы, в процентах от месячного должностного оклада или тарифной ставки (без учета коэффициентов и всякого рода доплат). Локомотивным бригадам данная надбавка выплачивается в размере суточных при командировках за каждую поездку.

Надбавки за высокие достижения в труде



- Предприятиям предоставлено право вводить для руководителей подразделений, специалистов и служащих надбавки за высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы на срок ее проведения.
- Эти надбавки устанавливаются в размере до 50% должностного оклада.

Стимулирование труда



- Для стимулирования труда на предприятиях широко используют различные системы премирования и вознаграждения. Премия, являясь составной частью заработной платы, позволяет наиболее полно использовать принцип личной и коллективной материальной заинтересованности.

Премии



- Премии выплачивают за обеспечение рентабельности работы предприятия, за высокие достижения в труде, улучшение качества выполняемых работ, рост производительности труда, снижение себестоимости продукции (работ) и другие конечные результаты хозяйственной деятельности.

Премии



- Работники железнодорожного транспорта премируются из фонда оплаты труда.
- Кроме того, премии могут выплачиваться из других источников, например, за счет экономии материалов, топлива, электроэнергии
- Премии выплачиваются в соответствии с положениями, разрабатываемыми на предприятиях.

Положение о премировании



Положение должно содержать:

- показатели и условия премирования,
- размеры премий,
- круг премируемых работников,
- периодичность
- источник премирования.

Положение о премировании



- Конкретные показатели и условия премирования устанавливаются: рабочим и коллективам бригад – исходя из установленных производственных (нормированных) заданий, служащим – исходя из задач соответствующих структурных подразделений.

Начисление премии



- Размер премии определяется положением о премировании и начисляется на тарифную ставку с учетом доплат за условия труда, работу в ночное время, класс квалификации, профессиональное мастерство, руководство бригадой, совмещение профессий и должностей.

Выплата вознаграждения за выслугу лет.



- В соответствии с Отраслевым тарифным соглашением для работников, занятых в основной деятельности железных дорог, и работников промышленных предприятий введена ежемесячная выплата вознаграждения за выслугу лет.
- Размер вознаграждения за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы в процентах от месячной тарифной ставки (оклада).

Выплата вознаграждения по результатам работы за год



- Кроме текущего премирования (за месяц, квартал), всем работникам предприятия может быть установлена выплата вознаграждения по результатам работы за год. Размер годового вознаграждения зависит от суммы получаемой заработной платы и стажа работы на данном предприятии.

Надбавки для работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к ним.



- Для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к ним, начисляются процентные надбавки на заработок (без учета районного коэффициента).
- Введение районных коэффициентов не образует новых тарифных ставок и должностных окладов. Коэффициенты применяются к заработку, за исключением надбавок за работу в районах Крайнего Севера.

Домашнее задание:



- Прочитать Главы (электронный учебник):
- Формы и системы оплаты труда
- Структура заработной платы
- Подготовиться к тестированию